

ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Дмитро Сергійович КОРНІЛОВ,

здобувач вищої освіти першого року навчання
третього освітньо-наукового рівня доктор PhD
кафедри права групи 081-702-1
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний
інститут», м. Харків, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-4595-6271>
d.s.kornilov@khai.edu

Науковий керівник: канд. юрид. наук
Гордеюк А. О.

У роботі проведено аналіз колективно-договірного регулювання праці у період воєнного стану в Україні. Зазначається, що введення воєнного стану в державі має наслідком обмеження конституційних прав і свобод, зокрема у сфері трудових відносин. Зроблено висновки про необхідність вдосконалення колективно-договірного регулювання праці в умовах воєнного стану у державі, тому що ефективно локальне регулювання відносин між сторонами колективного договору здатне позитивно впливати на підвищення продуктивності праці, оплату праці, соціальний захист працівників та економічну стабільність підприємства.

Ключові слова: колективний договір, наймані працівники, роботодавці, продуктивність праці.

The analysis of collective bargaining regulation during a state of war in Ukraine has been conducted in the study. It is noted that the imposition of a state of war in the country leads to limitations of constitutional rights and freedoms, particularly in the field of labor relations. Conclusions have been drawn regarding the necessity to improve collective bargaining regulation in the conditions of a state of war in the country. This is because effective local regulation of relations between the parties to a collective agreement can positively impact labor productivity, wage levels, social protection of workers, and the economic stability of the enterprise.

Keywords: Collective agreement, employed workers, employers, labor productivity.

З моменту введення в Україні воєнного стану та прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» трудове законодавство зазнає значущих змін, які пов'язані як з переорієнтуванням економіки на захист державного суверенітету, так і з формальними наслідками введення воєнного стану на всій території України [1]. Так ст. 64 Конституції України (далі – Конституція) передбачає, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [2]. За п. 3 Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» зазначається, що у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права та свободи людини і громадянина, передбачені зокрема статтями 43 (право на працю) та 44 (право на страйк) Конституції [3]. Колективно-договірне регулювання праці не стало

виключенням та зазнало деяких змін, які на сьогодні створюють ризик зменшення значення колективного договору у системі трудових відносин.

Взагалі, тематиці значення колективного договору вже було приділено чимало уваги у роботах таких науковців як С. Венедіктов, О. Арсентьєва, І. Лазор, Ю. Даниліна, О. Ширінкіна, Н. Гетьманцева, А. Юрченко та інші.

Так, наприклад, Ю. Даниліна зазначає, що колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і врахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високопродуктивній діяльності, створенню надійної основи для соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, зняттю соціальної напруженості в колективі, а тому укладається не тільки в інтересах найманих працівників, а й в інтересах роботодавців [4, с. 48].

У свою чергу Н. Гетьманцева стверджує, що колективний договір в сучасних умовах господарювання покликаний регулювати соціально-трудові відносини між різними трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Він є тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру [5, с. 104].

Слід зазначити, що колективний договір як інститут трудового права має давню історію і в контексті його розвитку в Україні доцільно враховувати зарубіжний досвід. Перша імплементація колективного договору у національну систему трудового законодавства відбулась у Данії в 1907 році. Пізніше така імплементація була проведена у Швейцарії, Норвегії, Німеччині, Франції, Нідерландах тощо. У Сполучених Штатах Америки в 1935 році було прийнято Закон Національних Трудових Відносин, в якому зазначалося, що працівники мають право на організацію та укладання колективних договорів із роботодавцями [6, с. 162]. Пройшовши історичний розвиток, який складає більш ніж століття, колективний договір зберігає свою актуальність і на сьогодні як інститут демократичних відносин між найманими працівниками та роботодавцями, який передбачає для його сторін багато переваг.

З початку широкомасштабної війни в Україні зіткнулися з багатьма соціальними проблемами. Окупація територій, знищення підприємств, витік кваліфікованих кадрів за кордон, зменшення ефективності праці внаслідок неможливості праці під час повітряних тривог, віялові та аварійні відключення електроенергії, масові звільнення працівників є тільки частиною всіх проблем з якими зіткнулись українці. Тому після досягнення миру в Україні буде багато завдань щодо поновлення стабільного економічного стану в державі, і їх вирішення буде напряму залежати від ефективних умов співпраці працівників та роботодавців в післявоєнний період.

В умовах воєнного стану Верховна Рада України, розуміючи деяку «застарілість» умов колективно-договірного регулювання праці та його безпосередній вплив на ефективність праці, в лютому 2023 року прийняла новий Закон «Про колективні угоди та договори» [7]. За загальним аналізом цей Закон вносить, на нашу думку, цілком позитивні нововведення з приводу його сфери дії, змісту, можливості призупинення деяких положень, колективних переговорів тощо. Проте ми вважаємо, що норми зазначеного Закону є

актуальними вже сьогодні, тому не слід заволювати з його уведенням у дію і чекати закінчення війни та ще 6 місяців після цього.

Підсумовуючи вище сказане та підкреслюючи значення колективного договору у сфер трудових відносин, варто зазначити, що він є нормативним актом локальної дії, який виконує функції посилення мотивації працівників щодо виконання їх трудових функцій, і саме колективний договір, враховуючи демократичні засади цього інституту, є заставою захищеності трудових прав працівників та покращення умов їх праці у порівнянні із чинним трудовим законодавством.

Список використаних джерел:

1. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 24.05.2023).
2. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 24.05.2023).
3. «Про введення воєнного стану в Україні» : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення 24.05.2023).
4. Даниліна, Ю. С. (2011). Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Право*, (15), с. 44-49.
5. Гетьманцева, Н. Д. (2016). Колективний договір як інструмент соціального управління. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*, с. 101-107.
6. Мартиненко, М. М., Татарінов, І. Є. (2011). Історичний огляд вітчизняного та західного досвіду розвитку колективно-договірних відносин на національному та виробничому рівнях. *Економічний вісник Донбасу*, (23), с. 159-164.
7. «Про колективні угоди та договори» : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення 24.05.2023).